

قانون العمل رقم 91 لعام 1959

المادة 1

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه.

المادة 2

يقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه.

المادة 3

يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يلي:

1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين.

2- الإمتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.

3- كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

ولا يلحق بالأجر ما يعطى للعامل على سبيل الو هبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها.

ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم و المقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها.

المادة 4

لا تسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة ألا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية ويكون تطبيقه على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجيا في حدود الإمتيازات والحقوق المختلفة بالنسبة للمناطق والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الخزانة.

المادة 5

لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص.

المادة 6

يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به.

ويستثنى من ذلك الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني إذا كان الشرط الأكثر فائدة للعامل.

كما يقع باطلا كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون.

المادة 7

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدرجون والمستحقون عنهم ونقابات العمال طبقا لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت بلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

المادة 8

يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.

المادة 9

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة.

المادة 10

تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون 365 يوما والشهر ثلاثين يوما إلا إذا نص على خلاف ذلك.

المادة 11

تسري أحكام هذا الفصل على كل متعطل قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه في الوحدات الإدارية التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 12

لكل متعطل عن العمل أن يطلب قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته و مؤهلاته وأعماله السابقة.

وعلى هذه المكاتب قيد تلك الطلبات وإعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد وذلك في يوم تقديم الطلب.

ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بما تتضمنه هذه الشهادة من بيانات كما يعين بقرار منه دائرة اختصاص كل من هذه المكاتب.

المادة 13

على مكاتب التوظيف والتخديم معاونة المتعطلين المقيدة أسماؤهم لديها في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفايتهم.

ويجوز ترحيل هؤلاء المتعطلين مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي ألحقوا بالعمل بها.

المادة 14

لا يجوز توظيف أو تخديم أي متعطل إلا إذا كان حاصلا على شهادة قيد من أحد مكاتب التخديم المشار إليها.

المادة 15

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان استشارية لمعاونة مكاتب التوظيف والتخديم في تأدية رسالتها على أن يشترك فيها ممثلون عن الجهات الإدارية المختصة ومن أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي.

المادة 16

على كل صاحب عمل أن يبلغ مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله بنفسه أو بكتاب مسجل عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أيا كان نوعها مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ استخدامه أحد المتعطلين في وظيفته أو عمل لديه أن يرسل شهادة القيد الخاصة به إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي صدرت منه مرافقا لها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له و نوع الوظيفة أو العمل و عليه أيضا تدوين رقم شهادة القيد و تاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال.

المادة 17

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب التوظيف و التخديم الذي يقع في دائرته محل عمله خلال شهر يناير ويوليو (كانون الثاني وتموز) من كل عام البيانات التالية:

أ- بيانا مفصلا بعدد موظفيه و عماله طبقا لأنواع وظائفهم و مهنهم وسنهم وجنسهم.

ب- بيانا بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال الستة أشهر السابقة.

ج- بيانا عن حالة العمل وما يتصل به من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال.

وتدون هذه البيانات على الأنموذج الذي تعده الجهة الإدارية المختصة.

المادة 18

يجوز للجمعيات و المؤسسات والهيئات إنشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين وعلى هذه المكاتب إتباع ما يأتي:

أ- إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمقرها وبمقر الجمعيات أو المؤسسات أو الهيئات التي أنشأتها.

ب- إرسال تقارير شهرية إلى الجهة الإدارية المختصة عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت إليها وأسماء من ألحقتهم بالعمل وبيان نوعه واسم صاحب العمل والأجر والمرتب الذي عين للعامل وذلك من واقع سجلات تعد لهذا الغرض وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المواد 14، 16، 17 من هذا القانون.

المادة 19

لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الأعمال التي تسري عليها أحكام هذا الفصل.

المادة 20

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

أ- الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من أسبوعين.

ب- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

ج- استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته الذين يعولهم فعلا ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في الفقرة السابقة.

المادة 21

لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يلزم أصحاب الأعمال في بعض الصناعات أو الأعمال أو الوحدات الإدارية باستخدام العمال وفقا لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

المادة 22

لصاحب العمل في الجهات التي لا تسري عليها أحكام هذا الفصل أن يعهد إلى متعهد بتوفير عمال له.

ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل والعمال ولا يجوز له مزاولة عمله إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من الجهة الإدارية المختصة يصدر وفقا للشروط و الأوضاع التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلا على الترخيص المطلوب.

ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتا بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال وإلزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي قدم العمال منها.

ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل لقاء تشغيله أو استبقائه في العمل.

المادة 23

يقصد بالعاجز كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

المادة 24

تسري أحكام هذا الفصل على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر سواء أكان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة داخل الإقليم الواحد.

المادة 25

يقوم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزارات والجهات المختصة وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني ويكون قبول العاجزين في تلك الهيئات والمعاهد بطلب يقدم إليها يبين فيه حالة العجز ويتم فحص الطالب لتحديد مدى عجزه بمعرفة لجان تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون قرارها نهائيا.

المادة 26

يقصد بعبارة التأهيل المهني الواردة في هذا الفصل الخدمات المهنية التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه وذلك كالإعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتخديم.

المادة 27

تمنح المعاهد والهيئات المشار إليها في المادة 25 العاجز الذي تم تأهيله مهنيا بشهادة تثبت ذلك وتحدد البيانات التي تشتمل عليها هذه الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

ويجب على هذه الهيئات والمعاهد تنظيم سجل لقيد هؤلاء المؤهلين يشتمل على ذات البيانات الواردة بالشهادة المشار إليها.

المادة 28

لكل عاجز تم تأهيله مهنيا أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرة محل إقامته.
وعلى مكاتب التوظيف والتخديم قيد تلك الطلبات في سجل خاص وإعطاء الطالب يوم تقديم الطلب شهادة بدون مقابل بحصول القيد وعليها كذلك معاونة هؤلاء العاجزين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع أعمارهم و كفاياتهم.

ويجوز ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي ألحقوا بالعمل فيها.

المادة 29

على أصحاب الأعمال الذين يسري عليهم هذا القانون استخدام من ترشحهم لهم مكاتب التوظيف والتخديم من واقع سجل قيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيا وذلك في حدود 2% من مجموع عدد عمالهم و يجوز لأصحاب الأعمال شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشيح من مكاتب التوظيف و التخديم بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة.

المادة 30

يتمتع العاجزون الذين يتم تشغيلهم طبقا لأحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون.

المادة 31

استثناء من القرارات التنظيمية العامة في شأن اللياقة الصحية تقوم الشهادة المنصوص عليها في المادة 27 مقام اللياقة الصحية بالنسبة إلى حالة العجز الواردة في هذه الشهادة وذلك عند التعيين في الوظائف العامة وتكون لهم أولوية في التعيين أسبق على الأولوية المقررة للمجندين وفقا للقانون.

ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وظائف وأعمال حكومية معينة يكون للعاجزين الذين يتم تأهيلهم أولوية التعيين فيها كما يجوز له تقرير الشروط الواجب توافرها في العمل لتيسير قيام العاجز بعمله.

المادة 32

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يكون للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية أو خدمة العلم أولوية التعيين في الوظائف والأعمال الحكومية وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة 29.

ويعفى من يعين من العاجزين في وظائف حكومية من شروط اللياقة وشروط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحيث لا تتجاوز نسبة المعينين منهم 10% من مجموع الدرجات الخالية في كل وظيفة.

واستثناء من أحكام القوانين المعمول بها يجمع العاجز بين المرتب الذي عين به بإحدى الوظائف العامة وبين المعاش التقاعدي الذي يتقاضاه بحيث لا يجاوز مجموعها خمسة عشر جنيها في الإقليم المصري ومائة وخمسون ليرة في الإقليم السوري.

المادة 33

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الثالث من الباب الأول يجب على كل صاحب عمل ممن تسري عليهم أحكام هذا القانون أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته مقر عمله بيانا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيا والأجر الذي يتقاضاه كل منهم. ويكون الإخطار بهذا البيان على الاستمارة التي تعد لهذا الغرض في مكاتب التخديم والتوظيف بكتاب مسجل.

ولا يجوز شغل الوظائف والأعمال الخالية بغير العاجزين المنصوص عليهم في المادة29 إلا بعد انقضاء أسبوع من تاريخ إخطار مكتب التوظيف والتخديم عنها.

المادة 34

على أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون تنظيم سجل خاص لقيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيا وألحقوا بالعمل لديهم ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كلما طلبوا ذلك.

المادة 35

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وأن يكون مصرحا لهم بالإقامة وبشرط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي وفي حدود تلك المعاملة.

ويقصد بكلمة العمل كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمات المنزلية.

المادة 36

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على ألا يزيد على خمسة جنيهات مصرية أو خمسين ليرة سورية حسب الأحوال.

كما يحدد بقرار منه حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول على الترخيص ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الوزارة خلال48 ساعة من تاريخ مزاولة الأجنبي للعمل.

المادة 37

يعتبر عاملا متدرجا كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة.

المادة 38

يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

المادة 39

تتشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر من كل من الجهة الإدارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال.

و تختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج و البرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها على أن يراعي سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 40

لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة.

كما يجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله بشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد أو إنهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

المادة 41

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الشروط و الأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعا لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

المادة 42

تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر.

المادة 43

يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة.

وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ويعطى العامل إيصال بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

المادة 44

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

المادة 45

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا.

المادة 46

على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاما فأكثر أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرئا للذمة.

المادة 47

تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكان العمل مع مراعاة الأحكام الآتية:

أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

ب- إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل.وأن يؤدي له باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

ج- في غير ما ذكر من الأحوال تؤدى للعمال أجورهم مرة في كل أسبوع.على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك.

المادة 48

إذا انتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فورا إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك.

المادة 49

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر.

المادة 50

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

المادة 51

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة.

المادة 52

لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة إلى الثلاثة جنيهات الأولى أو الثلاثين ليرة الأولى شهريا أو العشرة قروش الأولى أو الليرة الواحدة يوميا إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس، أما ما زاد عن ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أي دين بما لا يزيد على الربع.

ويستوفى دين النفقة قبل أي دين بما لا يزيد على الربع.

وتسري الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقا للمواد 72 و 73 و 78 و 79 و 80 و 81 وفي حال اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبا إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه.

المادة 53

إذا عهد صاحب عمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامنا معه في ذلك.

المادة 54

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك.

ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقرير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية (الصلحية) إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملا أو أمام اللجنة المشار إليها في المادتين 111 و 113 حسب الأحوال و يكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلا للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها مجال العمل ويكون حكمها في الحالتين نهائيا (قطعيا).

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائيا أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه.

المادة 55

يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع.

كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد 72 و 78 و 81 من قانون العمل إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على جهة الإدارة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

المادة 56

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع

الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقا لأحكام المواد58 و 61 و 71 و 72 و 78 و 81 من قانون العمل.

المادة 57

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا.

المادة 58

يلتزم صاحب العمل بإعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة إجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوما بأجر كامل.

وتزاد الإجازة إلى 21 يوما متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.

ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

المادة 59

تصح تجزئة الإجازة وفقا لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة منها كل سنة. ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث.

ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل إعطاء العامل إجازته التي تزيد على ستة أيام إلى سنة تالية.

المادة 60

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

المادة 61

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها.

المادة 62

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على أحد عشر يوما في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويجوز في المحال العامة التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في هذه الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضا عنها.

وتستقل إجازة العيد عن يوم الراحة الأسبوعية بحيث يمنح العامل مقابل يوم الراحة الأسبوعية الذي يقع فيه يوم العيد عطلته الأسبوعية في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

المادة 63

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل 70% من أجره عن التسعين يوما الأولى تزاد بعدها إلى 80% عن التسعين يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

المادة 64

على من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلى من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يوفر لهم المسكن الملائم بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وكذلك التغذية بأسعار لا تزيد على ثلث تكاليفها بشرط ألا يجاوز ما يؤديه للعامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليما في القطر المصري أو عشرين قرشا سوريا في الإقليم السوري.

وتحدد اشتراكات ومواصفات المساكن كما تعين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزير المختص.

المادة 65

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على مائة عامل أن يستخدم ممرضا ملما بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

فإذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على خمسمائة عامل وجب عليه فضلا عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى إدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج و الأدوية والإقامة ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق و الأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

المادة 66

يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبيا عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجرة خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد عن خمسة أيام في الشهر الواحد.

ولا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا. وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة إلى العمال الآخرين.

ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب.

المادة 67

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه وارتكابه أية جنحة داخل إدارة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى العمل وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة التوقيف و يجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها.

المادة 68

على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحة النظام الأساسي للعمل وأن يودعها الجهة الإدارية المختصة و أخرى للجزاءات وشروط توقيعها. ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الإدارة المختصة خلال45 يوما من تقديمها إليها.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم.

المادة 69

على صاحب العمل أن ينشئ إضبارة (ملفا) خاصة لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية (وضعه العائلي) و تاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.

ويودع بالملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل.

المادة 70

يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره و أن يفرد لها حساب خاص.

ويكون التصرف بها طبقا لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 71

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدد لمدة غير محددة.

وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة 73.

المادة 72

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغاءه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوما إلى العمال الآخرين.

فإذا ألغي العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

المادة 73

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الإلغاء صادرا من جانب صاحب العمل في العقود المحددة المدة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملغاة.

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتخذ الأجر الأخير أساسا لحساب المكافأة.

المواد 74- 75

ملغاة بالمرسوم التشريعي رقم 49 تاريخ 1962/7/3 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 127 تاريخ 1970/6/9

المادة 76

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

2- إذا كان العامل معينا تحت الاختبار.

3- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.

4- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

5- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

6- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

7- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.

8- إذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

9- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

10- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

المادة 77

يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان في الحالات الآتية:

1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
2- إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون.
3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته.
4- إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل.
5- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد له.

المادة 78

إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة 73 دون إخلال بالتعويض الذي تحكم به المحكمة.

المادة 79

للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية (خدمة العلم) الخيار بين أن يطلب إلغاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة 73 وبين التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم).

وتقوم الجهة الإدارية المختصة بإبلاغ صاحب العمل بما اختاره العامل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تجنيده.

وللعاملة بمناسبة زواجها أو إنجابها للطفل الأول المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 73 إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الأولى وفي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية.

المادة 80

يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقا لأحكام المادة 72 أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 إذا كانت خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وثلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات.

المادة 81

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوما أو مددا متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحد وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل.

ويكون إثبات العجز والمرض بشهادة طبية. ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة الموضوع على لجنة تحكيم طبية ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها وتقدير بدل أتعاب أعضائها وتحديد الجهة التي تتحمل دفع هذا البدل من المحتكمين وكيفية التحصيل والصرف وغير ذلك بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

وعلى مكتب العمل المختص إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور الوصول إليه وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات ويكون قرار التحكيم الطبي نهائيا غير قابل للطعن.

ويلزم صاحب العمل في حال انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 للعامل أو المستحقين.

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة 72 أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى.

المادة 82

توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه آلاتي:

1- إذا وجد أولاد وولدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد 75% بالتساوي و 25% للوالدين بالتساوي أو لأحدهما.

2- إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فإذا وجد ولد منح المكافأة كاملة.

3- إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي إلا إذا كان واحد فيمنح المكافأة كاملة.

4- إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من أولاد والوالدين استحق الزوج 40% والولد أو الأولاد 40% والوالد أو الوالدان 20% فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي.

وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقي وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة.

ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الإرث.

ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله.

المادة 83

إذا وجد في منشاة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق ولحساب العامل يؤدى مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لأحكام هذا الفصل أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحقت المكافأة.

فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابل لالتزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول على المكافأة القانونية.

وإذا وضع في منشاة نظام للمعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش (التقاعد) كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل.

المادة 84

على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة في المعاش في المنشات أن يحصلوا على موافقة الجهة الإدارية المختصة على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيها.

ويعتبر عدم اعتراض هذه الجهة عليها خلال ستين يوما من تقديم اللائحة بمثابة الموافقة.

المادة 85

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشاة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات.

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشاة قائما.

ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

المادة 86

على صاحب العمل أن يعطي للعامل مجانا في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الإمتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

المادة 87

يكون أصحاب الأعمال مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أي مخالفة لأحكام هذا الفصل. كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

المادة 88

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل:

أ- الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة اشهر.

ب- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

ج- ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري.

المادة 89

عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم التدرج والتدريب والإجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم وفي تعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية والتجارية أو أية منظمة أخرى ينتمي إليها.

المادة 90

إذا تعددت النقابات التي تكون طرفا في عقد العمل المشترك وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد.

المادة 91

يجب أن يكون عقد العمل المشترك ثابتا بالكتابة وإلا كان باطلا كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد و أن يوافق عليه غالبية الأعضاء.

المادة 92

لا يكون عقد العمل المشترك ملزما إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر إعلان هذا التسجيل في الجريدة الرسمية. يشتمل على ملخص لأحكام العقد فإذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه فإذا انقضت ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 93

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإبلاغ بالرفض ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وينشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد.

المادة 94

مع عدم الإخلال بحكم المادة 90 من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعا من الطرفين.

المادة 95

تسري أحكام عقد العمل المشترك على:

أ- نقابات العمال واتحادها وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفا في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة وكذلك الاتحاد أو النقابات التي تحل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب- العمال المنضمين لنقابة تكون طرفا في عقد العمل المشترك أو لنقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه.

ويظل العمال الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء مدته.

المادة 96

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكما من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

المادة 97

يقع باطلا كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك.

المادة 98

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلد الاقتصادية أو يكون مخالفا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام.

المادة 99

لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل.

المادة 100

يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات.

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجددا من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ما لم ينص في العقد على مدة أقل وينتهي العقد حتما بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل. وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوما على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤها بالنسبة إلى الباقين.

المادة 101

يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء وعلى الجهة الإدارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوما من حصوله.

المادة 102

إذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة اعتبر العقد ساريا على جميع عمال المؤسسة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت إبرام العقد. وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التي تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردي.

المادة 103

لكل من طرفي عقد العمل المشترك. وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل يسري عليه عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عنه عند عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أي شخص يكون مرتبطا بعقد العمل المشترك.

ولا يحكم بالتعويض على نقابة إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن هيئة تمثل النقابة ويسري حكم الفقرة السابقة على اتحاد النقابات.

وتكون النقابة ملزمة بالتعويض في حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية.

أما مسؤولية الاتحاد فتكون مقصورة على أموال النقابات.

المادة 104

لنقابات العمال واتحادها التي تكون طرفا في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

على أنه يجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة عن النقابة أو الاتحاد كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن النقابة.

المادة 105

لكل شخص أن يحصل من الجهة الإدارية المختصة على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام إليها.

المادة 106

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة والانضمام إليها واستخراج صورة عنها.

المادة 107

على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

المادة 108

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياجات.

المادة 109

على العامل ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه.

وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وان ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات.

المادة 110

للجهة الإدارية المختصة في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبته القرارات المنصوص عليها في المادة 108 في المواعيد النى تحددها له هذه الجهة أو في حال وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم أن تأمر بغلق المحل كلية أو جزئيا أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

المادة 111

تشكل لجان استشارية مشتركة في المحال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال.

ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المؤسسة بطريق الانتخاب المباشر في بداية كل سنة وان يراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان.

ويجوز للجنة أو لمندوبي العمال أو صاحب العمل دعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلستها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها.

وعلى اللجان المذكورة أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفي الحالات التي يدعى فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة. كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها.

وعلى اللجان المذكورة أن تضع اللائحة الداخلية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تكوينها واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة

فإذا لم تشكل هذه اللجان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضائها.

المادة 112

تختص اللجان المشار إليها في المادة السابقة بالنظر في إصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية:

1- الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية.
2- تحسين ظروف العمل.
3- الإشراف على وسائل الوقاية من إصابات العمل.
4- الإشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة.
5- العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة.
6- تقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل طبقا للمادة54 والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن.

وعلى اللجنة أن تسترشد دائما في توصياتها بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة أو المؤسسة وان يكون رائدها دائما زيادة الإنتاج.

المادة 113

تنشأ مجالس استشارية مشتركة في مجال الصناعة الواحدة تتكون من ممثلين من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والصناعة والاقتصاد وممثلين عن أصحاب العمل وعمال الصناعة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

وتختص هذه المجالس بما يأتي:

1- وضع سياسة للأجور في الصناعة التي تمثلها.
2- وضع سياسة للتدريب المهني والكفاية الإنتاجية والإشراف على تنفيذها في مستوى المؤسسات.
3- وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة.
4- رعاية المصالح المشتركة للمشتغلين بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم.

المادة 114

لا يجوز تشغيل العمال تشغيلا فعليا أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو48 ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

المادة 115

استثناء من حكم المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار.

كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات منهم أو بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة.

ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 116

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

المادة 117

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشر ساعة في اليوم الواحد.

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه.

المادة 118

يجب غلق المحال التجارية يوما كاملا في الأسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يستثني بعض الجهات أو المناطق أو المحلات من حكم هذه المادة بقرار منه كما له إضافة جهات أخرى إلى الجهات التي يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي.

المادة 119

يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

المادة 120

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد 114، 115، 116، 117، 118، 119 في الأحوال الآتية:

1- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات و الاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم.

ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن خمسة عشر يوما في السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدة أطول.

2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

4- الأعياد والمناسبات والمواسم الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

المادة 121

يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجرا إضافيا يوازي أجره الذي يستحق عن الفترة الإضافية مضافا إليه 25% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و 50% على الأقل عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجرا في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفا.

المادة 122

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولا ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع إخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل بصورة عن هذا الجدول.

فإذا كان المحل غير خاضع لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفا في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبينا فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل.

المادة 124

يمنع بتاتا تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول إلى أمكنة العمل.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه.

وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة.

المادة 125

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فيما بين السابعة مساء والسادسة صباحا ولا تشغيلهم تشغيلا فعليا مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة.

ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة والفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية.

المادة 126

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشرة سنة في الصناعات والأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل إلا إذا كان لديهم تذاكر عمل تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها.

وتصرف هذه التذاكر مجانا من مكتب الصحة بناء على طلبهم أو طلب أوليائهم أو صاحب العمل وتعفى من كافة الرسوم والضرائب.

المادة 127

لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة وبصفة عامة لا تسري في شأنهم الاستثناءات الواردة في الفصل الثاني من هذا الباب.

المادة 128

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر:

1- أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
2- أن يحرر أولا فأول كشفا مبينا فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم.
3- أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة.
4- أن يبلغ مقدما الجهة الإدارية المختصة أسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم.

المادة 129

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل عمال الزراعة والعمال الذين يشتغلون في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال.

المادة 130

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم.

المادة 131

لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 132

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 133

(معدلة بالمرسوم التشريعي رقم 35 لعام 2002)

(منشور في الجريدة الرسمية العدد 21 تاريخ 22 أيار لعام 2002 صفحة 1286)

(النص النافذ بموجب المرسوم التشريعي رقم 35 لعام 2002) :

تمنح المرأة العاملة إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها :

- 120 يوم عن الولد الأول .

- 90 يوم عن الولد الثاني .

- 75 يوم عن الولد الثالث .

وتبدأ خلال الشهرين الأخيرين من الحمل ويتم إنقاصها إلى النصف إذا توفي المولود .

وتمنح المرأة العاملة إجازة إرضاع مدتها ساعة متصلة يومياً حتى يبلغ أبنها السنة .

وتمنح إجازة أمومة إضافية لمدة شهر بدون أجر بعد انتهاء الإجازة المأجورة .

(النص الملغى) :

أ- للمرآة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة مدتها خمسة وسبعون يوما باجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بحيث لا تقل مدة انقطاعها عن العمل بعد الوضع عن أربعين يوما تمنح هذه الإجازة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولا يبين فيها التاريخ المرجح للوضع.

ب- فإذا وقعت الولادة ضمن مدة الأربعين يوما المبينة في الفقرة السابقة جاز منح العاملة عن المدة المتممة إجازة إدارية محسوبة على إجازتها السنوية المستحقة إلا اعتبرت هذه المدة إجازة بلا راتب.

المادة 134

يصرف للعاملة عن مدة إجازة الأمومة التي تحصل عليها بموجب المادة السابقة أجرا كاملا يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل وقت انقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية.

المادة 135

لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لانقطاعها عن العمل أثناء الإجازة المبينة في المادة133 كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية انه نتيجة للحمل أو الوضع وانه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط إلا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

المادة 136

إذا انقطعت عاملة عن عملها وفقا لحكم المادة 133 ثم ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر سقط حقها في ما كانت تستحقه من اجر وذلك بدون الإخلال بما لصاحب العمل من حق فصلها.

المادة 137

في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها ـ فضلا عن مدة الراحة المقررة ـ الحق في فترتين أخريين يوميا لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.

المادة 138

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

المادة 139

يجب على صاحب العمل في الأماكن التي تعمل فيها النساء أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.

وعليه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر دارا للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 140

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة وكذلك العاملات اللاتي يشتغلن في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الجد أو الأخ أو العم أو الخال أو الزوج.

المادة 141

في تطبيق أحكام هذا الفصل يقصد بصناعات المناجم والمحاجر:

أ- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو استخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة.

ب- العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة تحت سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران وتحدد هذه الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

ج- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة.

المادة 142

على صاحب العمل إلا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الفصل إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبيا للعمل فيها ويكون ذلك وفقا للأوضاع والشروط التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه والذي يجب أن يتضمن توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الأقل إذا كان من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم.

كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة فصله قبل نهاية الاختبار لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصابا بمرض مهني.

المادة 143

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال و الموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم أو المحجر والأشخاص الذين يحملون إذنا خاصا من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة.

كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن.

المادة 144

على كل صاحب عمل أن يعد سجلا أو نظاما خاصا لقيد وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

المادة 145

استثناء من أحكام المادة 117 لا يجوز إبقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض أوفي باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم وإذا كان العمل في باطن الأرض فيجب أن تشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض.

ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة.

المادة 146

يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه وذلك بالشروط الآتية:

أ- أن تبلغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه.

ب- أن يمنح العامل أجرا إضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه خمسين في المئة على الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و 100% إذا كان بعد غروبها.

وإذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازي الأجر الكامل الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافا إليه 100% وذلك بخلاف اجر اليوم ذاته.

المادة 147

مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الأسبوعية للعمال الذين تسري أحكام هذا الفصل بنصف أجر.

المادة 148

على صاحب العمل أن يعلق في أمكنة العمل بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة وتبلغ صورة منه معتمدة من صاحب العمل أو من يقوم مقامه إلى الجهة الإدارية المختصة كما يجب إبلاغها أولا بأول بكل تعديل يدخل عليه.

المادة 149

يراعى في حساب مدة الإجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة 58 أن تبدأ من ساعة توصيل العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها.

المادة 150

على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يضع لائحة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقا للقرار الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية و العمل بالاتفاق مع وزير الصناعة.

المادة 151

على مدير المنجم أو من ينوب عنه:

أ- إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة.
ب- منع وجود العمال في منطقة الانفجار إلا بعد مضي فترة لزوال الخطر.
ج- ألا يسمح باستعمال غير مصابيح الأمان المرتفعة في الأجزاء التي بها غازات قابلة للالتهاب أو مسببة للانفجار.
د- تقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية.
ه- تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء كان ذلك طبيعيا أو صناعيا.
و- فحص حالة المنجم يوميا قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للرئيس المسئول لتنفيذها فورا.
ز- التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ووجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواجز وعلامات الإضاءة والتهوية

ووسائل الإسعاف ومدى تنفيذ ما ود في الفقرة (أ) من هذه المادة وتقيد هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض.

المادة 152

على صاحب العمل أو المدير المسئول إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تلفونيا بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

المادة 153

على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه 50 عاملا على الأقل مكانا مناسبا يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمريض فضلا عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس.

أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملا وتقع في دوائر قطرها 50 كيلومترا فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة 65.

المادة 154

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية محكمة الإغلاق منعا للتلوث وتوضع تلك الأوعية في أماكن قريبة من متناول العمال ويجب تغيير المياه يوميا وتطهير تلك الأوعية في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحيا.

المادة 155

يلتزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملا مما ورد في المادة 141 بما يأتي:

أ- أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وتحدد اشتراكات ومواصفات هذه المساكن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

ب- أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم للعامل مغلفة تغليفا صحيا أو معبأة في أواني محكمة الغطاء.

ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مادي

ج- أن يتولى مسؤولية الإشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن.

ولا يسري هذا الالتزام إلا بالنسبة للاماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 156

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الأجور في كل مديرية أو محافظة كما يجوز له تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة وتؤلف هذه اللجان على الوجه الآتي:

1- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيسا
2- مندوب عن وزارة الصناعة وعن وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الأحوال عضوا
3- مندوب عن أرباب العمل تختاره منظمتهم عضوا
4- مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمال عضوا

وتكون العضوية لمدة سنة قابلة للتجديد ولا تعتبر اجتماعاتها قانونية إلا إذا حضرها جميع الأعضاء فإذا لم يكتمل العدد يؤجل الاجتماع إلى جلسة ثانية تعقد بعد أسبوع على الأكثر يكتفى فيها بحضور ثلاثة أعضاء بينهم مندوبا أرباب العمل والعمال.

فإذا امتنع هذان المندوبان أو أحدهما عن حضور الجلسة الثانية فتدعى إلى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفى فيها بحضور أي عدد من الأعضاء.

وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الحاضرين. وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الأصوات.

المادة 157

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه مكافآت أعضاء وموظفي اللجان المذكورة أو بدل حضور جلستها على أن تجتمع في غير أوقات العمل الرسمية.

المادة 158

تعقد اللجنة دورة على الأقل في السنة لاقتراح الحد الأدنى للأجور ويحق لها أن تقترح إضافة زيادات إلى الأجور مع مراعاة أن يكفي الأجر لسد حاجة العامل الأساسية.

ولا تتخذ اللجنة قرارها إلا بعد التحقيق وسماع رأي كل منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ذوي الشأن فإذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأي من تختاره اللجنة.

المادة 159

تعرض مقترحات اللجنة على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لإصدار قرارات تعيين الحد الأدنى للأجور.

ويجوز له في الحالات الاستثنائية كالأزمات الاقتصادية أو هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعا كبيرا أن يدعو جميع اللجان إلى اجتماع عام للنظر في تعديل الأجور.

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 188

تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم.

المادة 189

إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيها إلى تسوية جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثليه طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرتها محل العمل للسعي في حسم النزاع بالطرق الودية ويبين في هذا الطلب أسماء طرفي النزاع أو ممثليهما ومحل إقامتهم وموضوع النزاع.

المادة 190

إذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل وجب أن يكون موقعا منه شخصيا أو من وكيله المفوض.

أما إذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس النقابة التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة فان لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال وأغلبية عمال القسم بالمؤسسة الذين لهم شأن في النزاع.

ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق والتحكيم بالنيابة عن النقابة أو العمال على إلا يزيد عددهم على ثلاثة.

وتعطي الجهة الإدارية المختصة إيصالا بتسلم الطلب موقعا من رئيسها أو من ينوب عنه ومحددا فيه تاريخ التسليم.

المادة 191

إذا كان صاحب العمل الطرف في النزاع يستخدم 50 عاملا فأكثر تعين على الجهة الإدارية المختصة إحالة الطلب مباشرة في مدة لا تجاوز أربع وعشرين ساعة من تاريخ تسليمه إلى لجنة التوفيق ويجوز إحالة أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفين كتابة على ذلك.

أما إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملا كان على الجهة الإدارية المختصة أن تعمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشدة في ذلك بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات وذلك في مدة لا تجاوز أسبوعين على الأكثر من تاريخ وصول الطلب.

المادة 192

إذا تمكنت الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع وديا ثبتت ما يتم الاتفاق عليه في محضر يحرر من أربع نسخ يوقعها مديرها أو من ينوب عنه وممثلو الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وتحفظ النسخة الثالثة في الجهة المذكورة للرجوع إليها عند الاقتضاء وترسل النسخة الرابعة إلى الوزارة لقيدها في سجل خاص وإيداعها محفوظاتها.

وتعطي الوزارة مستخرجا منها لذوي الشأن.

ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية (المبرمة) بعد وضع الصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقعة في دائرتها الجهة الإدارية المختصة.

المادة 193

إذا لم تتمكن الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة 191 رفعت تقريرا مفصلا نتيجة سعيها وأسباب إخفاقه إلى هيئة التحكيم المختصة مصحوبا بجميع أوراق الموضوع وترسل صورة عن هذا التقرير إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 194

تؤلف لجنة التوفيق في كل مديرية أو محافظة على الوجه الآتي:

1- رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها تندبه الجمعية العمومية للمحكمة رئيسا
2- مدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه عضوا
3- صاحب العمل أو من ينوب عنه عضوا
4- ممثل النقابة العامة أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال عضوا
5- مندوب من منظمات أصحاب العمل المختصة متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ويحضر ممثل النقابة أو العمال في الجلسة عضوا

ويكون انعقاد اللجنة صحيحا إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس ومدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه

وللجنة أن تستعين برأي من تختاره من الأخصائيين أو من أصحاب الأعمال أو العمال بدائرتها.

ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة ما لم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع.

وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتبا لأعمال اللجنة ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضا أعضاء وموظفي هذه اللجان.

المادة 195

يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها عشرة أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثلي طرفي النزاع ومدير الجهة الإدارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

المادة 196

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال عشرين يوما من تاريخ وصول الأوراق إليها فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة 192 ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية المبرمة بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق.

وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع وديا كله أو بعضه أحالت نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها إلى هيئة التحكيم المختصة خلال ثلاثة أيام على الأكثر.

المادة 197

إذا أحيل النزاع إلى هيئة التحكيم فعلى كل من طرفي النزاع أن يودع قلم كتاب هيئة التحكيم مذكرة بدفاعه والمستندات المؤيدة له وذلك خلال أسبوع من تاريخ الإحالة إذا كان حاضرا الجلسة التي تمت بها الإحالة أو إخطاره بها بكتاب مسجل إن كان غائبا.

المادة 198

تتكون هيئة التحكيم من:

1- إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.
2- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة.
3- مندوب من وزارة الصحة أو وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الحال يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة.

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة.

ويحضر أمامهم:

1- مندوب من منظمات أصحاب العمل إن وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ممن لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع.
2- مندوب من نقابة لا علاقة لها مباشرة بالنزاع يختاره العمال أو النقابة صاحبة الشأن في النزاع.

وعلى طرفي النزاع إحضار المندوبين في يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأي في المداولات.

وإذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك.

ويكون انعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم ير رئيس الهيئة عقدها في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع.

وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتبا لأعمال اللجنة ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضات أعضاء وموظفي هذه اللجان.

المادة 199

إذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع المنشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة.

المادة 200

يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من الجهة الإدارية المختصة ويخطر به الأعضاء ومندوبي طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

المادة 201

يحلف عضوا الهيئة أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق.

المادة 202

تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تتجاوز عشرين يوما من بدء نظره.

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه مندوبا في الحضور وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والإطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

ولها توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن إيداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الإجابة.

المادة 203

تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها ولها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة.

وعليها قبل المداولة وإصدار قرارها اخذ رأي كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما في المادة198 فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأي المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأي المخالف في القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به.

ويصدر القرار بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في القوانين النافذة.

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق القرار في سجل خاص وإيداع الملف محفوظاتها وتعطي مستخرجا منها لذوي الشأن.

المادة 204

تطبق على القرارات الصادرة من هيئات التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحيتهم ما يسري على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحيتهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

المادة 205

يرفع ما يعرض في التنفيذ من إشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للأمور المستعجلة إذا كان المطلوب إجراء وقتيا وتجري على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها.

المادة 206

لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم.

المادة 207

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو النقابة دون استمرارهم في أداء مهمتهم أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم.

المادة 208

تلزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات وانتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة ومندوبيهم التي تقدرها وذلك في حالة صدور القرار لصالح العمال.

المادة 209

يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كليا أو جزئيا إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة 189 أو أثناء السير في إجراءاته أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم.

كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العامل كليا أو جزئيا إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية وبعد الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على طلب يقدمه بكتاب مسجل ويبت الوزير في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصوله إليه فإذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه.

المادة 210

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل فئات الرسوم التي تحصل عن إعطاء صور القرارات والمستخرجات على إلا تتجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بالقرارات التنظيمية العامة بشأن الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية.

المادة 211

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير العدل عدد هيئات التحكيم في كل إقليم ومقارها والاختصاص المحلي لكل منها.

المادة 212

يكون للموظفين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له أن يزوروا أماكن العمل وفقا لتعليمات رؤسائهم ويسهروا على حسن تطبيق أحكامه ليكونوا على يقين من التقيد بها.

ويحلف مفتشو العمل ورؤساؤهم اليمين أمام وزير الشؤون الاجتماعية والعمل عند تعيينهم مقسمين أن يقوموا بمهام وظيفتهم بأمانة وإخلاص وان لا يفشوا سرا من أسرار المهنة أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

ويحمل مفتشو العمل بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول أثناء ساعات العمل ليلا ونهارا إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوبون عنهم.

وينظم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلا وفي غير أوقات العمل ويحدد فيه مكافآت الموظفين والمستخدمين المكلفين بالتفتيش المذكور.

المادة 213

على أصحاب العمل وعلى وكلائهم أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة الموظفين المذكورين في المادة السابقة وان يقدموا لهم معلومات صادقة صحيحة عما يتعلق بمهمتهم.

المادة 214

على السلطات الإدارية أن تساعد الموظفين المذكورين عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة.

المادة 215

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

المادة 216

يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 14 و 16 و 17 و 18 و 19 و 31 بغرامة لا تتجاوز ألف قرش مصري أو مائة ليرة سورية.

وعلى مخالفة المادة 22 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ولا تتجاوز مائتي ليرة سورية في الإقليم السوري.

وفي حالة مخالفة أحكام المواد 14 و 16 و 17 تقام الدعوى العمومية على رئيس المكتب ويكون مدير الجمعية أو المؤسسة أو الهيئة مسئولا معه إذا كان عالما بالوقائع المكونة للمخالفة.

وتتعدد العقوبات بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة

ويحكم بإغلاق المكتب عند مخالفة المادة 19.

المادة 217

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الأول في شأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخديمهم بغرامة لا تجاوز عشرة جنيهات في الإقليم المصري ومائة ليرة في الإقليم السوري وبالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعين أو بإحدى هاتين العقوبتين ويجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بان يدفع شهريا للعاجز الذي رشح له تطبيقا للمادة 29 وامتنع عن استخدامه مبلغا يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها اعتبارا من تاريخ إثبات المخالفة ولا يجوز مطالبة صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد عن سنة ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين العاجز لديه أو إذا اشتغل العاجز فعلا في عمل آخر وفي حال امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه يجوز تحصيله لصالح العامل بطريق الحجز الإداري.

وفي حالة تعدد الأحكام بالإلزام بالدفع عند تعدد أصحاب الأعمال على الوجه السابق لا يستفيد العاجز إلا من أول حكم يصدر وتؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى لتقوم بصرفها في الأوجه وبالشروط والأوضاع المقررة في المادة التالية وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة.

كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل العاجز الواحد تطبيقا لحكم المادة 29 وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له

وتقام الدعوى في جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول.

المادة 218

تخصص الغرامات المحكوم بها طبقا لأحكام المادة السابقة للصرف منها في تمويل خدمات التأهيل المهني للعاجزين طبقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 219

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تجاوز خمسين جنيها في الإقليم المصري وخمسمائة ليرة سورية في الإقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يخالف أحكام المادة 35 أو يخالف أي شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة 36.

ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيهما مسئولا عن المخالفات المذكورة.

المادة 220

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الفصل الأول من الباب الثاني في شأن التدرج والتدريب المهني بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن 20 ليرة ولا تتجاوز مائتي ليرة في الإقليم السوري.

المادة 221

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تتجاوز مائتي ليرة في الإقليم السوري.

وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

المادة 222

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث في شأن تحديد ساعات العمل بغرامة لا تجاوز مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري.

ولرجال الضبط القضائي فضلا عن ذلك حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري.

وتتعدد الغرامة بقدر عدد المستخدمين أو العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز أسبوعا.

وإذا ارتكب المخالف مخالفة جديدة خلال سنة حكم عليه فيها مرتين لمخالفة أحكام المادتين118 و 119 جاز الحكم بإغلاق المحل مدة لا تجاوز أسبوعا.

وتقام الدعوى على مدير المحل كما تقام أيضا على صاحبه إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

المادة 223

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث بغرامة لا تزيد على مائة قرش في الإقليم المصري عشر ليرات في الإقليم السوري.

وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في عنابر العمل بحالة مخالفة لأحكام الفصل المذكور.

وتتعدد الغرامة أيضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العمل.

وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية جاز الحكم عليه فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز أسبوعا.

وتقام الدعوى على مدير المحل أو المقاول أو المشرف على المكان الذي يؤدى فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للجرم.

وتقام الدعوى أيضا على الأشخاص الذين لهم ولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لأحكام الفصل انف الذكر وكذلك على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شكل كان.

وإذا صدر حكم على الشخص الذي يستخدمه صاحب العمل لرقابة عمل الأحداث في جناية أو جنحة ارتكبها أثناء تأدية أعماله أو بسببها أو إذا تعددت الأحكام الصادرة ضده لارتكابه مخالفات لأحكام الفصل المذكور خلال ثلاث سنوات وجب على أصحاب ومديري العمل أو المقاولة أو المحل بناء على تبليغ المركز أو القسم أن يفصلوه خلال ثمانية أيام من تاريخ ذلك التبليغ وإلا طبقت عليهم الأحكام المدونة في الفقرة الأولى من هذه المادة.

المادة 224

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الثالث في شأن تشغيل النساء بغرامة لا تجاوز مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري.

وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام هذا الفصل وتتعدد الغرامات أيضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العاملة.

وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية للحكم جاز الحكم عليه فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز أسبوعا.

وتقام الدعوى على مدير العمل أو المقاولة أو المحل وكذا تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد انه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

المادة 225

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة 152 بالحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر.

ويعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائتي قرش لا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة سورية ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

ويعاقب بالعقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حالة العودة إلى مخالفة أحكام المادة 155/ ب خلال السنة التالية للحكم في المخالفة السابقة.

المادة 226

إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد152 و 153 و 154 و 155 كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار قرار يبين فيه موضوع الإخلال ويكلف فيه صاحب العمل بإتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ إعلانه وإلا قامت الوزارة بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز الإداري.

المادة 227

يجوز لمفتشي الجهة الإدارية المختصة بالاتفاق مع مصلحة المناجم والمحاجر والوقود في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم أن يأمروا بوقف العمل.

المادة 228

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها في الإقليم المصري ولا تقل عن خمسين ولا تزيد عن خمسمائة ليرة سورية في الإقليم السوري كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة159 في شأن تحديد الأجور.

وتقضي المحكمة فضلا عن ذلك بإلزام المخالف بدفع فروق الأجر أو العلاوة المستحقة وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

المادة 229

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها في الإقليم المصري ولا تقل عن خمسين ليرة ولا تزيد على خمسمائة ليرة في الإقليم السوري كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادتين107 و 108 من هذا القانون.

المادة 230

يعاقب على مخالفة أحكام المادة 172 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري.

ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه في الإقليم المصري و ألف ليرة سورية في الإقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يتعمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي والسجلات أو الدفاتر أو الحسابات التي فرض الباب الرابع في شأن نقابات العمال إبلاغها لذوي الشأن.

ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات أو في لوحات أو في إعلان أو في استشارة أو في بلاغ موجه إلى الجمهور اسم نقابة أو اتحاد عام أو زاول أعمالا نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام الباب الرابع ويحكم أيضا بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التي تكون قد جمعت ويجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقرا لها.

المادة 231

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها ولا تزيد على مائة جنيها في الإقليم المصري ولا تقل عن مائتي ليرة ولا تزيد على ألف ليرة في الإقليم السوري كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة.

وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص.

وفي تطبيق أحكام الفقرة الأولى تعتبر اللجنة المؤقتة التي تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة.

ويسري هذا الحكم أيضا بالنسبة لأعضاء النقابات الفرعية واللجان النقابية.

المادة 232

يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر عن هيئة التحكيم طبقا للمادة203 من هذا القانون خلال أسبوع واحد من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه في الإقليم المصري ولا تقل عن مائة ليرة ولا تزيد على عشرة آلاف ليرة في الإقليم السوري ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرة ليرات ولا تزيد على مائة ليرة في الإقليم السوري.

المادة 233

يعاقب على مخالفة أحكام المادة 209 بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز السنة ويعاقب على مخالفة حكم المادة 213 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة.

المادة 234

يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في القوانين النافذة كل من أفشى سرا من أسرار الصناعة أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد اطلع عليها أثناء التفتيش.

المادة 235

لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة لأسباب مخففة تقديرية.

----انتهى بعونه تعالى----

مع تحياتي لجميع الأعضاء

Mahmudkhuder@hotmail.com

Mahmudkhuder@yahoo.com

www.law-uni.com

منتدى كلية الحقوق

جامعة حلب